Procedimento concursal

Procedimento concursal comum para preenchimento de três postos de trabalho, na carreira e categoria de assistente operacional do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados de Transportes Coletivos do Barreiro (SMTCB), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Área de atividade: Eletromecânico

Ata 1

Aos 20 dias do mês de julho de 2026, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de três postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional do mapa de pessoal do Serviços Municipalizados de Transportes Coletivos do Barreiro, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto por deliberação do Conselho de Administração n.º 75/2026, de 10 de julho de 2026.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Paulo Quendera, Chefe da Divisão de Manutenção, que preside e os

Vogais Efetivos: Valter Bento, que substituirá o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Carla Ribeiro, com a categoria de Técnico Superior.

A reunião teve, como ponto único de ordem de trabalhos, a determinação dos parâmetros de avaliação, respetivas ponderações, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção nos termos do artigo 33.º do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e do nº 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional dos lugares postos a concurso e os requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

I.

1. Os métodos de seleção a utilizar para a generalidade dos candidatos são os seguintes:

a) *Prova de conhecimentos (PC)*;

b) *Avaliação Psicológica (AP)*;

c) *Entrevista de avaliação de competências (EAC)*

d) *Exame médico de seleção*

2. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a utilizar são:

a) *Avaliação Curricular (AC);*

b) *Entrevista de avaliação de competências (EAC)*

c) *Exame médico de seleção;*

Os candidatos referidos em **2.** podem optar, por escrito, pelo afastamento do método de seleção *descritos em **2.***, aplicando-se o método de seleção previsto em **1.**, à luz do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, bem como o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na classificação final ou que não compareça à realização de método de seleção, para cuja realização haja sido convocado.

II.

A classificação final (CF), expressa de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

a) No caso dos métodos previstos em **1.**: *CF = 60% PC + 40% EAC*

b) No caso dos métodos previstos em **2.**: *CF = 60% AC + 40% EAC.*

III

Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções previstas no presente procedimento concursal.

A prova terá natureza prática, com uma duração de 15 minutos, avaliada numa escala de 0 a 20 valores e consistirá na deteção e reparação de uma avaria de um órgão mecânico.

A PC consiste em duas etapas. Uma parte inicial onde se pretende avaliar os conhecimentos dos candidatos relativamente à mecânica (CMec). E uma segunda fase em que se pretende observar a capacidade dos candidatos em identificarem e solucionarem as avarias dos órgãos mecânicos (AOM).

O resultado da prova será o obtido pela aplicação da seguinte fórmula:

PC = (40% * CMec) + (60% * AOM)

A prova será valorizada numa escala de 0 a 20 valores.

A CMec será avaliada de acordo com os seguintes critérios de classificação:

Resposta correta..... 100%

Não responde 0%

A AOM consiste na observação da deteção e reparação de órgão mecânico e serão avaliados os seguintes parâmetros:

- Força do motor
- Corrente elétrica
- Travões
- Identificação de instalação de órgãos

A AOM será classificada de acordo com os seguintes critérios:

Não executa..... 0 valores

Insuficiente ..... 5 valores

Suficiente, com reservas..... 10 valores

Suficiente..... 12 valores

Bom..... 14 valores

Muito Bom ..... 17 valores

Excelente ..... 20 valores

Avaliação Psicológica (AP)

A Avaliação Psicológica (AP) destina-se a avaliar, aptidões, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, podendo comportar uma ou mais fases.

A Avaliação Psicológica será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

V

Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular, com ponderação de 60%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Assim, para a valoração da AC o Júri adotará a seguinte fórmula:

AC = (30%*HA) + (20%*FP) + (40%*EP) + (10%*AD)

Para a carreira/categoria de assistente operacional, a habilitação académica, experiência profissional e formação profissional serão pontuadas da forma que a seguir se discrimina:

Habilitação académica (HA)

Este item é classificado conforme o grau de habilitações de acordo com o seguinte:

— Escolaridade mínima obrigatória .....15 valores

— Grau de escolaridade superior à escolaridade mínima obrigatória.....16 valores

Formação profissional (FP)

Neste parâmetro apenas serão consideradas as ações adequadas diretamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, frequentadas nos últimos 5 anos e até à data de abertura do presente procedimento, até ao valor máximo de 20 valores:

- Ações de formação com duração ‹ a 35 horas..... 0,5 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração ≥ a 35 e ‹72 horas ..... 1 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração ≥ a 72 e ‹100 horas ..... 1,5 valores/cada ação;
- Ações de formação com duração ≥ a 100 horas ..... 2 valores/cada ação.

Caso a carga horária da ação de formação não venha explicitamente indicada no respetivo certificado, será considerado que um dia de formação equivale a 7h.

Experiência profissional (EP)

Neste parâmetro de avaliação será considerada a experiência obtida no desempenho efetivo de funções relevantes para a função, e será classificada da seguinte forma:

- Igual ou inferior a 3 anos ..... 10 valores;
- Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos ..... 13 valores;
- Igual ou superior a 6 anos e inferior a 9 anos ..... 16 valores;
- Igual ou superior a 9 anos ..... 20 valores.

Avaliação do Desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerada a última avaliação de desempenho do trabalhador, convertida à escala de 0 a 20 valores.

VI

Entrevista Avaliação de Competências

A entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Trata-se de uma entrevista estruturada que permite analisar a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestadas em situações reais e vivenciados pelos candidatos em contexto real de trabalho similar.

A metodologia de avaliação de competências exige a elaboração prévia do perfil de competências, o qual identifica as competências nucleares e as funcionais e os comportamentos considerados determinantes para um desempenho de sucesso.

Em face do exposto o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

A EAC terá a duração máxima de 60 minutos, sendo realizada por um técnico da área de recursos humanos detentor de formação adequada para o efeito.

Será elaborado e aprovado um guião no qual constarão um conjunto de questões a colocar aos candidatos.

São definidas as seguintes competências e os respetivos comportamentos associados:

Orientação para o serviço público

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Comportamentos a avaliar:

1. Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
2. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
3. Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

Orientação para a colaboração

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Comportamentos a avaliar:

1. Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
2. Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
3. Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

Orientação para a segurança

Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Comportamentos a avaliar:

1. Contribui para a revisão, a atualização e a disseminação dos regulamentos e procedimentos de segurança e de confidencialidade.
2. Contribui para a avaliação crítica de processos de mitigação de riscos, sugerindo ajustes e medidas preventivas.
3. Contribui para a avaliação crítica e para o desenvolvimento de melhores práticas de segurança e de confidencialidade da informação.

Orientação para os resultados

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Comportamentos a avaliar:

1. Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.
2. Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.
3. Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.

Comunicação

Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Comportamentos a avaliar:

1. Transmite informação simples de forma clara.
2. Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.
3. Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

Orientação para a mudança e inovação

Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Comportamentos a avaliar:

1. Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
2. Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
3. Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

A grelha de avaliação da entrevista é:

1 – comportamento observado 0 - comportamento não observado

A avaliação da entrevista resultará da soma dos comportamentos observados.

V

Exame médico de seleção

O exame médico é um método de seleção de carácter eliminatório destinado a avaliar a aptidão física e psíquica dos candidatos para o exercício da função. Este procedimento culmina com a atribuição de uma menção qualitativa de Apto ou Não Apto.

Por nada mais haver a deliberar, foi a presente reunião encerrada, dela se lavrando a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes.

Presidente	**1º Vogal**	**2º Vogal**
Paulo Quendera	**Valter Bento,**	**Carla Ribeiro,**
Chefe da Divisão de Operação	**Técnico Superior**	**Técnica Superior**